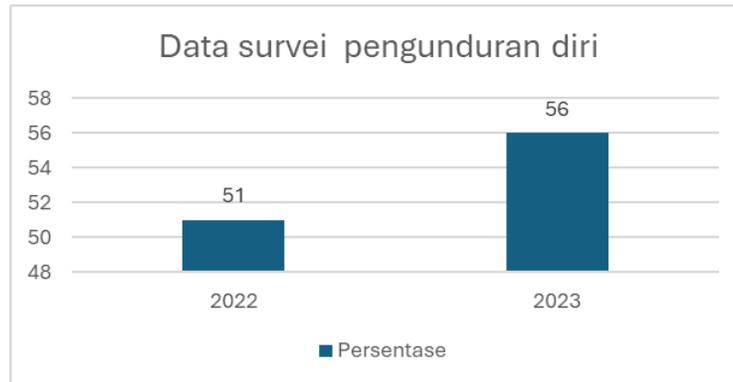


1. Pendahuluan

Di dalam sebuah perusahaan pastinya memiliki unsur – unsur penting untuk mendukung aktivitas perusahaan supaya dapat berjalan secara maksimal, salah satunya adalah komitmen organisasional yang berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan adalah suatu hal yang berhubungan dengan ikatan emosional manusia, dimana ada beberapa unsur seperti gaji, aturan, atasan atau leader, lingkungan, fasilitas, cuti dan sebagainya. Dari adanya berbagai unsur tersebut menjadi suatu alasan yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Alasan tersebut dapat menjadikan motivasi karyawan untuk mematuhi aturan atau kebijakan yang sudah ditetapkan dalam sebuah perusahaan karena adanya suatu dampak pengaruh dari segi sisi emosional karyawan yang muncul, sehingga loyalitas karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan terbentuk karena termotivasi oleh unsur – unsur di atas. (Talentic, 2023). Sehingga dengan adanya individu karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak dalam persaingan dunia bisnis yang lebih efektif melalui keberhasilan suatu perusahaan dalam mengupayakan dorongan terhadap karyawan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan (Rubel, 2021;Shabir & Gani, 2020).

Karyawan merupakan senjata perusahaan guna untuk mencapai visi yang ingin dicapai. Berdasarkan data dari Bank Rate menyatakan bahwa dalam 12 bulan kedepan karyawan aktif sebanyak 56% ingin mencari pekerjaan baru. Hal ini memperkuat akan adanya potensi tantangan dalam hal keterikatan karyawan pada perusahaan (komitmen organisasional yang berkelanjutan), karena idealnya karyawan akan bertahan dan loyal apabila merasa terlibat atau terkait dengan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pembenahan langkah-langkah guna dapat memahami akar permasalahan dari keterikatan karyawan terhadap perusahaan dengan maksud meningkatkan kualitas komitmen organisasional yang berkelanjutan di dalam perusahaan. Salah satu pendekatan yang dapat diambil untuk menjadi cara alternatif dalam mengupayakan kualitas komitmen karyawan terhadap perusahaan melalui pendalaman keterikatan karyawan yang lebih komprehensif. Menurut survei yang sudah dilakukan guna dapat mengupayakan pendalaman komitmen karyawan yang lebih komprehensif dapat dilakukan melalui berbagai aspek seperti kejelasan tujuan perusahaan, peluang pengembangan karir, kualitas kepemimpinan, komunikasi yang efektif dan dukungan manajemen.(Bankrate, 2023).



Gambar 1. data survei pengunduran diri
Sumber: diolah bankrate 2023

Peristiwa di atas menggambarkan adanya tingkat *turnover* di sektor perbankan secara umum yang menjadi tantangan atau keresahan perusahaan di sektor perbankan, sehingga kejadian ini perlu disikapi dengan serius untuk menjaga serta meningkatkan kualitas komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif, pentingnya perusahaan dalam meningkatkan kualitas komitmen karyawannya terhadap perusahaan guna menjaga keberlangsungan usahanya ternyata menjadikan sebuah tantangan besar, yang dimana perusahaan juga membutuhkan strategi agar bisnisnya dapat berjalan stabil bahkan mempunyai kemampuan untuk tetap bersaing secara eksis dan berkembang. Salah satu strategi yang menjadikan perusahaan dapat tetap bersaing adalah kualitas dari komitmen organisasional yang berkelanjutan, perusahaan yang mempunyai karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi dapat menjadi tolak ukur sebuah individu didalam sebuah perusahaan dari segi konsistensi dan tanggung jawab untuk memaksimalkan kinerjanya di kondisi mudah maupun sulit. Komitmen organisasional yang berkelanjutan juga bisa diartikan sebagai bentuk sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi yang dibuktikan melalui loyalitas karyawan apakah selaras dengan visi misi, nilai dan tujuan organisasi antara harapan anggota dan organisasi. Maka dari itu komitmen berkelanjutan menjadi peran penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya setiap individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, akan semakin baik pula pencapaian organisasi karena orang – orang yang berkomitmen akan selalu memberikan kemampuan yang terbaik terhadap perusahaan sehingga perusahaan juga akan mendapatkan dampak yang positif dalam segi persaingan bisnis.

Dalam suatu pekerjaan, karyawan pasti akan bersinggungan dengan orang lain dalam pekerjaan mereka. Para pekerja dalam suatu perusahaan perlu untuk mengontrol dan membedakan emosi mereka sendiri dan orang lain, hal ini dapat dicapai oleh karyawan apabila mereka memiliki kecerdasan emosional sebagai jenis kecerdasan sosial yang sangat diperlukan dalam dunia kerja (Souisa, 2022). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih cenderung

berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya nilai ekonomi yang didapatkan sebagai karyawan. Berbanding terbalik jika dibandingkan kerugian yang mereka dapat jika meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan di perusahaan dan juga untuk menghasilkan kinerja terbaik di perusahaan (Armianus Randing et al., 2023).

Kondisi lingkungan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penyebab stres yang dimiliki sebagian besar individu dalam menghadapi atau merespon situasi yang dialaminya. Hal itu dapat berdampak negatif karena dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang berkelanjutan dalam sebuah perusahaan (Wangsa & Edalmen, 2022). Penting bagi perusahaan memahami perlunya keseimbangan dalam kehidupan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini dapat didukung ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dengan adanya perusahaan yang menerapkan kebijakan untuk mengupayakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka karyawan akan merasa terikat dan terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya karena merasa diperhatikan segi kesejahteraannya. Karyawan dapat dikatakan mempunyai keseimbangan kehidupan kerja jika mampu dalam menyeimbangkan peran tanggung jawab antara kehidupan pribadi maupun di dunia pekerjaan (Windika Putri & Frianto, 2023). Penelitian terkait kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada komitmen organisasional yang berkelanjutan memang sudah pernah dilakukan, namun hasilnya masih berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Souisa, 2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Harsanto & Sulistyani, 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak mempengaruhi komitmen organisasional yang berkelanjutan. Hal ini menandakan bahwa kecerdasan emosional kurang dapat dipastikan pengaruhnya terhadap komitmen berkelanjutan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan di sektor perbankan?
2. Bagaimana pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan di sektor perbankan?
3. Bagaimana pengaruh langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan dengan moderator kecerdasan emosional di sektor perbankan?
4. Bagaimana pengaruh langsung stres pekerjaan terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan dengan moderator kecerdasan emosional disektor perbankan?
5. Bagaimana pengaruh langsung kecerdasan emosional sebagai moderator terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan di sektor perbankan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan di sektor perbankan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas stres kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan di sektor perbankan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan dengan moderator kecerdasan emosional di sektor perbankan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan dengan moderator kecerdasan emosional di sektor perbankan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas kecerdasan emosional sebagai moderator terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan di sektor perbankan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai syarat kelulusan S1 di STIE Bank BPD Jateng.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang akan membantu dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan terkait.
3. Secara teoritis/akademik hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory: Teori JD-R

Teori JD-R yang serbaguna merupakan lensa yang bermanfaat untuk mendekonstruksi dan menginterpretasikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Teori JD-R pada mulanya disusun untuk mempelajari anteseden dan konsekuensi dari keterlibatan kerja, namun dimasa lalu telah digunakan untuk mempelajari bagaimana karakteristik pekerjaan berhubungan dengan hasil tempat kerja lainnya seperti kesejahteraan karyawan dan niat *turnover*. Teori ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara umum terdiri dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari sumber daya memiliki konsekuensi yang merugikan seperti kelelahan, kejenuhan dan frustrasi. Sebaliknya, memberikan energi pada pekerja akan memberikan hasil yang menguntungkan. Untuk itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori melalui studi ini dengan mengusulkan model konseptual yang terpadu oleh model JD-R yang menggabungkan kecerdasan emosional sebagai sumber daya pribadi yang penting serta memoderasi pengaruh kolektif dari stres kerja (tuntutan pekerjaan) dan

keseimbangan kehidupan kerja (sumber daya pekerjaan) terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan. (Chigeda et al., 2022)

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) terdapat aspek keseimbangan kehidupan kerja yang menjadi salah satu aspek krusial di lingkup organisasi. Pada era dinamika bisnis, terdapat pula keseimbangan kehidupan kerja yang menjadi peran penting dalam kesejahteraan karyawan. Keberlanjutan manajemen SDM seringkali diabaikan seiring dengan adanya perkembangan teknologi dan globalisasi. Di sisi lain, dalam memahami dampak serta peran keberlanjutan manajemen SDM untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tidak hanya memandang faktor ekonomi saja melainkan aspek lingkungan dan sosial juga penting untuk diperhatikan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, manajemen SDM perlu menerapkan prinsip – prinsip manajemen SDM guna mewujudkan lingkungan kerja yang sehat sehingga keseimbangan kehidupan kerja tercapai secara optimal (Annisa, 2024).

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengolah emosi, mengenali serta mengendalikan perasaan dengan baik terhadap seseorang (Nurlaila, 2023). Seseorang dapat dikatakan memiliki kecerdasan emosional jika memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya secara intelegensi, mengolah emosi lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, memotivasi, pengungkapan, empati serta keterampilan sosial lainnya (Alvitiara & Syahrian, 2023a).

2.1.3 Stres kerja

Stres merupakan bagian dari reaksi fisik dan psikologis seseorang ketika menghadapi perubahan lingkungan yang dimana hal tersebut menjadi faktor munculnya perasaan yang tidak nyaman dan terancam. Pada dunia kerja stres seringkali dikaitkan dengan munculnya ketegangan dan kecemasan di tempat kerja. Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik dengan rekan kerja, tanggung jawab yang berlebihan, interaksi antar pekerja yang dimana jenis tuntutan pekerjaan serta posisi pekerjaan dapat menentukan kesejahteraan mental dan produktifitas karyawan yang berdampak buruk pada komitmen karyawan terhadap organisasi (Thumaninah Jibril & Karim, 2024). Stres kerja berpotensi berdampak pada kesejahteraan mental, produktivitas, dan berdampak buruk pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Maria Magdalena & Pramukty, 2023).

2.1.4 Komitmen Organisasional berkelanjutan

Komitmen organisasional merupakan suatu kepercayaan yang ada di setiap individu karyawan terhadap tujuan serta nilai-nilai yang ada di suatu perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi maka lebih rendah keinginannya

untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen juga bisa diartikan sebagai keinginan atau tindakan karyawan dalam menyelaraskan antara perilaku pribadi dengan kepentingan dari tujuan perusahaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi jika karyawan lebih cenderung mempunyai pandangan yang positif terhadap perusahaan dan memilih bertahan untuk menjadi bagian dari anggota perusahaan tersebut (Charli & Mahzum, 2023).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang berkelanjutan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan performa yang baik dan memiliki komitmen terhadap organisasi untuk dapat menghadapi perubahan organisasi yang terus berkembang seiring waktu. Agar karyawan mempunyai kualitas komitmen pada setiap individu yang baik, maka organisasi harus membantu karyawannya untuk menghargai keterlibatan mereka dalam organisasi, sehingga memiliki keinginan untuk bertanggung jawab dalam membantu kesuksesan organisasinya (Choeriyah & Ayu Tuty Utami, 2023). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mengacu pada kondisi di mana seseorang dapat mengelola tanggung jawabnya antara pekerjaan, kehidupan keluarga dan tugas-tugas lain dengan baik, sehingga dapat dihindari pertentangan di antara kehidupan keluarga dan karir, sekaligus menaikkan motivasi, produktivitas, dan dedikasi kerja (Reza Muhammad & Pramukty Rachmat, 2023). Perusahaan akan berupaya dalam meningkatkan setiap individu untuk berkomitmen terhadap perusahaan, salah satu caranya dengan menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bertahannya karyawan di perusahaan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan akan menumbuhkan perasaan senang yang berdampak pada aktivitas pekerjaan menjadi lebih produktif bahkan meningkatkan kinerja karyawan dan berkomitmen. Pengaruh secara signifikan antara keseimbangan kehidupan pekerjaan terhadap komitmen organisasional. hal ini selaras dengan keseimbangan kehidupan bekerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketika keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan pribadi diterapkan maka semakin meningkat pula tingkat dari komitmen organisasional yang dimiliki karyawan (Putri & Frianto, 2023).

H1: keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berkelanjutan.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang Berkelanjutan.

Stres kerja dapat mengalami peningkatan maupun penurunan. Hal ini bergantung pada bagaimana mereka mengatasi permasalahan yang sedang dialami

olehnya. Jika stres kerja meningkat maka dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi (Santi Budiani Meita & Widya Riyatna, 2021). Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai adanya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi - potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik (Pratama Reza Hardian, 2022). Karyawan dengan tingkat stres kerja tinggi akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang menurun, hal ini juga berdampak pada seberapa komitmen mereka terhadap perusahaan. Ketika manajemen perusahaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi stres kerja bahkan mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dengan menerapkan prinsip – prinsip SDM, maka akan ada umpan balik yang memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan kepada perusahaan (Maria Magdalena & Pramukty, 2023). Namun pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menyatakan, adanya korelasi yang negatif antara stres kerja dan komitmen organisasional yang berkelanjutan (Ngirande, 2021). Selain itu, juga terdapat bukti bahwa rasa identitas institusional pekerja dirusak oleh tingkat stres kerja yang tinggi (Bright, 2022).

H2: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Yang Berkelanjutan.

Komitmen organisasional yang berkelanjutan berkaitan dengan sisi emosional yang terdapat pada karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Karyawan dapat dikatakan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi jika terdapat unsur-unsur seperti adanya kemauan yang kuat untuk tetap bekerja demi organisasi, kuat dalam kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai maupun tujuan organisasi, dan juga keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari karyawan perusahaan dengan baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengelola dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain agar tidak timbul konflik di tempat kerja yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja (Alvitiara & Syahrin, 2023b). Seorang karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya dikarenakan di dalam jiwanya memiliki tekad semangat bekerja yang terbentuk oleh tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan bahkan meningkatkan kinerjanya dengan baik (Fatmawati & Azizah, 2022). Kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun pendapat lain menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yang berkelanjutan secara signifikan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Namun Kecerdasan emosional juga dapat dikatakan tidak mempengaruhi komitmen organisasional yang berkelanjutan secara langsung (Nurlaila, 2023).

H3: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan.

2.2.4 Kecerdasan Emosional Memperkuat Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang berkelanjutan.

Kecerdasan emosional memiliki peran yang cukup penting dalam hiruk pikuk kehidupan manusia, dalam hal ini adalah dalam dunia pekerjaan. Kerangka kerja yang dikemukakan oleh Koubova dan Buchko mengenai emosi dan kecerdasan emosional dalam keseimbangan kehidupan kerja, memiliki kontribusi positif dalam pekerjaan dan peristiwa kehidupan pribadi dalam perkembangan progresif kecerdasan emosional pada manusia. Kerangka kerja ini menyatakan bahwa keterampilan emosional yang memungkinkan orang untuk mengatasi emosi yang ada di mana-mana muncul melalui hubungan pribadi dengan keluarga, teman, mentor, ataupun interaksi di tempat kerja pada tahap yang berbeda dalam kehidupan. Setelah diperoleh, kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola tuntutan yang saling bertentangan dari domain kehidupan dan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja serta komitmen seseorang akan dapat tetap terjaga jika pada diri orang tersebut memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik. (Chigeda et al., 2022)

H4: kecerdasan emosional memoderasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan.

2.2.5 Kecerdasan Emosional Memperkuat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Berkelanjutan.

Seringkali karyawan mengalami tekanan mental, emosional, dan beban fisik yang dimana jika hal tersebut tidak diolah secara efektif maka akan menyebabkan stres, kecemasan, kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan ketidakhadiran lalu akan menimbulkan perilaku maupun sikap yang negatif di lingkungan kerja, yang dimana hal tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap komitmen organisasional yang dimiliki karyawan itu sendiri. Dalam hal ini kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam mengatasi beban emosional yang berlebihan secara baik, jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional lebih rendah. Maka dari itu kemampuan untuk mengelola dan mengenali tekanan emosional yang berlebihan menjadi suatu hal yang penting yang dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor untuk menurunkan bahkan memperbaiki sikap maupun perilaku karyawan yang dapat merugikan suatu perusahaan (Chigeda et al., 2022).

H5: kecerdasan emosional memoderasi stres kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan.

2.3 Tabel Research Gap

Tabel 1. research gap

Tahun	Jurnal & Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
-------	-------------------	----------	------------------

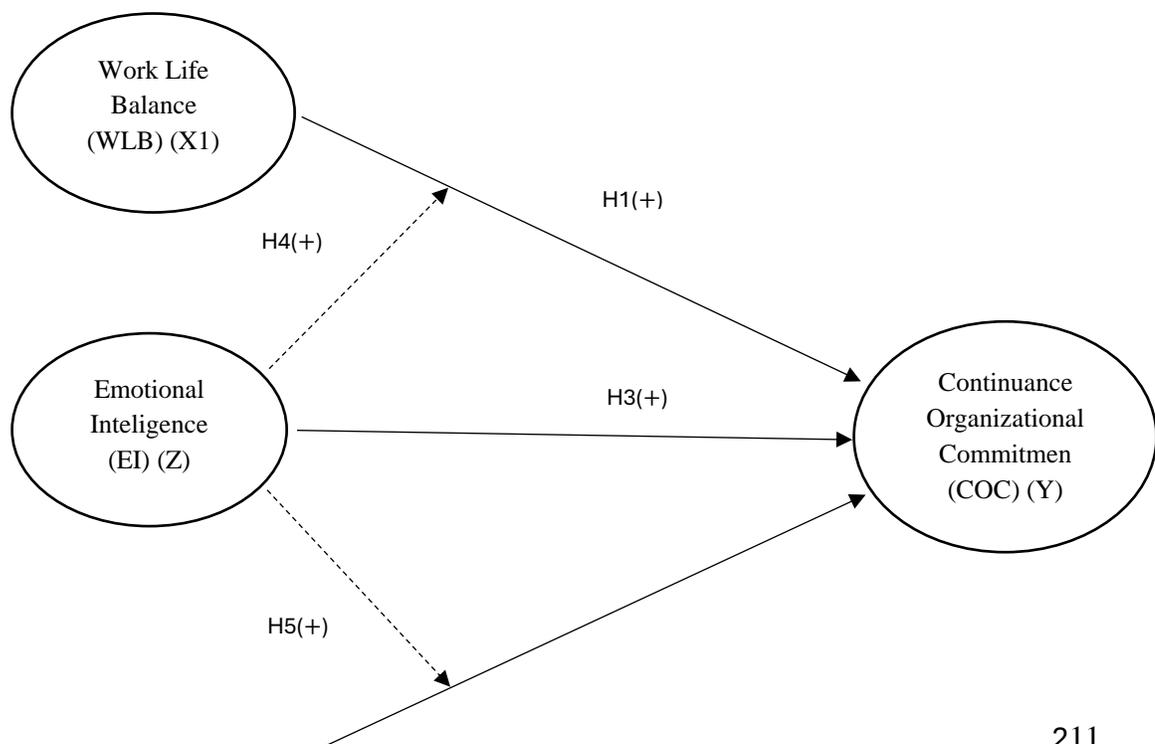
2022	Komitmen Organisasional Yang Berkelanjutan: Peran Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Stres kerja -Felicity Chigeda -Takawira Munyartz -Renier Steyin	Komitmen Organisasional Yang Berkelanjutan, Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres kerja	Hasil dari penelitian ini ialah dengan individu yang kompeten secara emosional lebih mampu memanfaatkan kebijakan lingkungan kerja yang mendukung untuk membuat Keputusan yang sulit dan tetap optimis dalam lingkungan yang tidak bersahabat meskipun pilihan tersebut mungkin tidak memiliki manfaat ekonomi yang Panjang dalam dukungan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasional yang berkelanjutan dari para karyawan.
Tahun	Jurnal & Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
2022	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Hotel -Wendy Souisa	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional	kecerdasan emosional sangat penting untuk membuat para karyawan hotel yang ada di Kota Ambon untuk berkomitmen dengan baik.
2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi -Armianus Randing -Syamsul Hadi -Eko Yulianto3	Kepemimpinan, Transformasional, Kecerdasan Emosional	Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

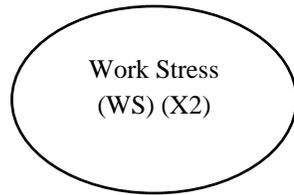
2022	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen) -Anjar Harsanto -Siti Azizah	Kecerdasan Emosional, <i>Perceived Organizational Support</i> , Komitmen Organisasional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PNS BPS Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula komitmen para pegawai terhadap organisasi di BPS Kabupaten Kebumen.
2023	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening-Endang Nurlaila	Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Jambi
Tahun	Jurnal & Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
2020	Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional - Agung Harsanto - Lilis Sulistyani	stres kerja, kinerja pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen organisasional	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional memoderasi signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional bukan variabel pemoderasi atas pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2023	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.X -Sekar Alvitiara -Fajrin Syahrin	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kinerja Karyawan	Pertama, H1 ditolak, berarti tidak terkuat pengaruh kecerdasan emosional atas kinerja karyawan PT. X, Kedua, H2 diterima, artinya adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. X. Ketiga, H3 diterima, artinya terdapat pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan PT. X.

2021	Literature Review: Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasional - Widya Priatna - Meita Santi Budiani	komitmen organisasional, stres kerja.	Setelah mengkaji beberapa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dengan komitmen organisasional tidak saling berhubungan secara positif.
------	---	---------------------------------------	---

Sumber: dari berbagai jurnal untuk studi ini, 2024.

2.4 Model Penelitian





H2(-)

Gambar 2. model penelitian
Sumber: diadopsi dari (Chigeda et al., (2022)).

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang mengindikasikan bahwa desain penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan sebab-akibat antar variabel. (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019:126) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh penulis guna diteliti dan dipelajari untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan yang ada di Bank BNI KC Karangayu di Kota Semarang bulan Juli 2024.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019b:127) sampel merupakan komponen dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jika populasi memiliki ukuran yang besar dan penelitian terhambat untuk menyelidiki seluruhnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi sebanyak 32 orang, sehingga semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. indikator penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Indikator	Skala Likert
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	<i>Work-life balance</i> (WLB) merupakan kesanggupan seorang pekerja buat mencukupi kewajiban kewajiban pekerjaannya, keluarga, serta non-kerja lainnya (Adi Nugroho & Pramukty, 2023).	- Keseimbangan Waktu - <i>Balance Of Engagement</i> - Keseimbangan Kepuasan (Adi Nugroho & Pramukty, 2023)	1-5
Stres kerja (X2)	Stres kerja adalah sensasi tekanan yang dialami karyawan saat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang tidak memadai, lingkungan kerja yang kurang baik, kewenangan terkait pekerjaan yang tidak memadai, konflik tanggung jawab pekerjaan, nilai-nilai karyawan yang berbeda, dan kepemimpinan yang tidak memuaskan (Maria Magdalena & Pramukty, 2023).	- Beban Kerja Berlebihan - Konflik Hubungan - Tekanan Waktu - Umpan Balik Atas Kinerja Tidak Sesuai (Maria Magdalena & Pramukty, 2023)	1-5
Kecerdasan Emosional (X3)	Kecerdasan emosional adalah cara untuk mengukur efektivitas manusia dan didefinisikan sebagai kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi situasi sehari-hari dan untuk bertahan hidup (Souisa, 2022).	- Kesadaran Diri - Pengaturan Diri - Motivasi - Empati - Keterampilan Sosial (Souisa, 2022)	1-5
Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Indikator	Skala Likert
Komitmen Organisasional yang Berkelanjutan (Y)	Komitmen organisasional yang berkelanjutan adalah persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan keuntungan lain atau karena	- Berharap Mnedapatkan Keuntungan Apabila Bertahan - Bertahan Dalam Perusahaan Merupakan Kebutuhan - Pertimbangan Keluar Perusahaan - Berat Meninggalkan	1-5

	belum menemukan pekerjaan lain (need) (Nur Ariyani & Sugiyanto, 2020).	Organisasi (Nur Ariyani & Sugiyanto, 2020)	
--	--	--	--

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun informasi yang terkait dengan isu yang sedang diselidiki dalam suatu penelitian. Sumber primer merujuk pada sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada pihak yang menghimpun data (Sugiyono, 2018:456). Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari mereka (Sugiyono, 2019). Kuesioner disusun berdasarkan variabel dan indikator yang telah ditentukan, serta menyediakan pilihan jawaban bagi responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti dan diisi oleh responden, yaitu pegawai Bank BNI KC Karangayu di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional yang berkelanjutan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

3.4.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang diterapkan pada penelitian ini yaitu kuesioner atau angket yang berbentuk skala likert sebagai perangkat untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu, yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:142). Pengembangan instrumen ini dilakukan dengan menggunakan skala likert, dimana variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel dan dikembangkan untuk menyusun instrument dalam bentuk pertanyaan. Setiap elemen instrumen dalam skala likert ini memiliki rentang penilaian dari positif hingga sangat negatif. Skala likert ini terdiri dari lima kategori poin, antara lain:

Tabel 3. skala likert

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak *Smart PLS* versi 4.0. PLS adalah model persamaan dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mengadopsi pendekatan berbasis varian atau *component based structural equation modeling*. PLS-SEM digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tersembunyi dengan variabel tersembunyi

lainnya. Penelitian ini melibatkan model yang sangat kompleks dengan jumlah sampel yang terbatas. Oleh karena itu, analisis data dilakukan menggunakan *Smart PLS* dengan metode *bootstrapping* dan pengambilan sampel secara acak, sehingga masalah asumsi normalitas tidak menjadi hambatan. Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, tidak ada persyaratan minimum jumlah sampel untuk melakukan penelitian, sehingga metode ini cocok diterapkan pada penelitian dengan sampel yang kecil.

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau model luar dilaksanakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu model. Dimulai dari tahap pengujian validitas, dapat diamati melalui nilai *Outer Loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Tahap kedua yaitu uji reliabilitas dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

3.5.1.1 Uji Validitas

Jika suatu instrumen dianggap valid berarti alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut dianggap valid dan dapat diterima. Uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana item kuesioner tersebut valid dan mana yang tidak valid. *Outer loading* adalah suatu metode evaluasi untuk menentukan keandalan indikator pengukuran variabel laten dengan mengevaluasi hasil *outer loading* dari setiap indikator. *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk menilai apakah syarat validitas diskriminan terpenuhi atau tidak. *Outer loading* dikatakan bagus apabila nilainya $> 0,7$. Sedangkan *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing item pertanyaan dikatakan baik apabila nilainya $> 0,5$.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten. Tanggapan responden terhadap pernyataan dianggap reliabel apabila setiap pernyataan dijawab dengan konsisten atau tanpa adanya keacakan dalam jawaban. Hal ini dapat dinilai melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Composite Reliability* $> 0,7$.

3.5.2 Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Inner model adalah model struktural berdasarkan koefisien jalur, mengevaluasi pengaruh antar variabel laten dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Model ini dievaluasi dengan menggunakan uji *GoodnessOf Fit Model*, *R-Square* dan Uji Hipotesis.

3.5.2.4 Uji Hipotesis

Dengan melihat signifikansi pengaruh antara variabel dengan melihat nilai *P-Value* menggunakan pendekatan *bootstrapping*. Tingkat persisi atau akurasi maksimum adalah 5% atau 0,05. Hipotesis diterima apabila *P-Value* < 0,05 dan jika ditolak *P-Value* > 0,05.

1). Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung (*direct effect*) digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria untuk uji tersebut:

a). *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Apabila koefisien jalur (*path coefficient*) memiliki nilai positif, itu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel independen dan variabel dependen, yang berarti ketika nilai variabel independen naik, nilai variabel dependen juga akan naik. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur adalah negatif, itu menandakan adanya pengaruh negatif antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, ketika nilai variabel independen meningkat maka nilai variabel dependen akan menurun.

b). Nilai *Probabilitas/Signifikansi (P-Value)*

Nilai *P-Value* < 0,05 maka pengaruh variabel signifikan. *P-Value* > 0,05 maka pengaruh variabel tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Nugroho, M. R., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention. 1. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Alvitiara, S., & Syahrian, F. (2023a). Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. 3(3), 89–98. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>

Annisa, S. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen SDM Yang Berkelanjutan.

Armianus Randing, Syamsul Hadi, & Eko Yulianto. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Bankrate. (2023). Survey: 56% Of Workers Plan To Look For A Job In The Next 12 Month.

Bright, L. (2022). Why Does PSM Lead to Higher Work Stress? Exploring The Role That Organizational Identity Theory Has On The Relationship Between Public Service Motivation And External-Related Stress Among Federal Government Employees. *Public Organization Review*, 22(3), 803–820. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00546-0>

Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review).

Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance In Organizational Commitment: The Role Of Emotional Intelligence, Work-Life Balance Support, And Work-Related Stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>

Choeriyah, A. N., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>

Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 2). <https://jurnal.universitaspuptrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*.

Harsanto, A. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi. In of Marketing and Commerce (Vol. 5, Issue 1).

Maria Magdalena, S., & Pramukty, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Ngirande, H. (2021). Occupational Stress, Uncertainty And Organisational Commitment In Higher Education: Job Satisfaction As A Moderator. SA Journal of Human Resource Management, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1376>

Nur Ariyani, R. P., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang).

Nurlaila, E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

Pratama Reza Hardian. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor-Cabang PT. Bank Jawa Barat.

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.

Reza Muhammad, & Pramukty Rachmat. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan. 1. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Rubel, M. R. B. K. D. & R. N. (2021). High Commitment Of Human Resource Management Practices And Work Outcomes Of Hotel Employees In Bangladesh.

Santi Budiani Meita, & widya priyatna. (2021). Literature Review: Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi, Widya Priatna.

Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact Of Work–Life Balance On Organizational Commitment Of Women Health-Care Workers. *International Journal Of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>

Souisa, W. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Hotel. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>

Talentic. (2023). Retensi Karyawan, Loyalitas. Talentic.

Thumaninah Jibril, H., & Karim, K. (2024). Faktor Penyebab Munculnya Stres Kerja Pada Karyawan Perbankan di Makassar. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 1).

Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh Beban, Stres, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Volume 11 Nomor 2 Halaman 293-305 *Jurnal Ilmu Manajemen* Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.